



Négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.

Séance d'ouverture du mardi 9 octobre 2012

« le dialogue social comme élément structurant de l'égalité professionnelle ».

Séance présidée par la directrice adjointe de cabinet Nathalie Collin, assistée de Laurent Gravelaine, sous directeur à la DGAFP.

FSU : Anne Féray, Jennifer Tulpin

En préalable, la FSU demande que la réunion traite effectivement ce sujet, et ne se limite pas aux questions de la fiche reçue en préparation de la réunion, centrée sur les questions de statistiques et n'abordant que les présentations au conseil commun, dans les CT, voire les CHSCT.

Accord sur ce point, rappel des prochaines réunions qui seront consacrées au « déroulement de carrière des femmes » (23/10) et à l'articulation vies professionnelle et personnelle » (19/11), et précisions sur la méthode de travail : documents 7 jours avant ; construits selon une même logique : rappel du droit, état des lieux, pistes de travail ; pistes de propositions pour structurer le document soumis à la négociation.

Pour le dialogue social, l'état du droit : rôle du conseil commun de la Fonction publique et les CT.

Accord de tous pour considérer qu'il faut un ensemble d'indicateurs communs aux 3 versants, et des indicateurs complémentaires spécifiques. Il y aura un groupe de travail « technique » sur les indicateurs à retenir ; le groupe évoquera aussi un ensemble d'indicateurs « spécifiques » parmi lesquels les administrations locales pourront piocher ; on peut s'appuyer sur le contenu du RSC (rapport de situation comparée du code du travail). Ces indicateurs, qui doivent être complétés d'études qualitatives, sont nécessaires pour un plan d'action, qui doit être évalué. Il doit y avoir obligation de résultats. Accord pour faire de l'égalité professionnelle un sujet de négociations obligatoires, à différents niveaux ; la loi du 5 juillet 2010 le permet. Quelle périodicité ?

FSU, Solidaires, CFDT soulignent le rôle des CAP et des CCP, elles doivent disposer d'outils pour l'égalité lorsqu'elles examinent les décisions individuelles. Le rôle spécifique des CHSCT est souligné.

Accord donné par la directrice adjointe qui pose la question de mesures coercitives, considérant qu'il est trop tôt pour envisager des sanctions.

FSU : mesurer d'où l'on part. Il faut viser l'obligation de débat dans les instances (les bilans sociaux ne sont pas toujours élaborés, ils peuvent aujourd'hui être difficiles d'accès). La publicité donnée aux statistiques est un moyen d'action, qui doit être systématiquement mis en oeuvre. Cela doit permettre d'interroger les procédures de gestion. La CFDT rejoint ce constat, en insistant sur le respect d'obligations légales.

« Faut-il que la loi impose une obligation de parité aux organisations syndicales ? » La directrice de cabinet souhaite un tour de table sur cette question. Les points de vue sont assez convergents.

Les OS se préoccupent dans leur fonctionnement interne la question de la parité, de la prise de responsabilité des femmes, de leurs prises de parole. Mais elles ne souhaitent pas de contraintes externes jugeant que cela relève de leur responsabilité. Le fonctionnement de l'administration n'est pas de même nature.

La FSU pointe un débat sous jacent qui n'est pas si simple : faut-il viser la représentativité ou la parité ? Dans le cas d'élections, d'autres critères vont intervenir (géographiques, professionnels). Faut-il créer un obstacle au dépôt d'une liste ? Les électeurs sont en mesure de sanctionner des listes déséquilibrées. Pour les délégations comportant peu de personnes, cela n'a pas toujours de sens.

La directrice adjointe respecte la liberté des OS, mais ne pas poser la question aurait été un manque. On peut avoir une démarche volontariste sans l'inscrire dans la loi, distinguer élections et désignations.